

# MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN GOWA

Muh. Alfian<sup>1</sup>

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

email : [muhammad.alfian38@gmail.com](mailto:muhammad.alfian38@gmail.com)

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui analisis data secara keseluruhan yang menunjukkan angka persentase sebesar 77,40 %. Nilai tersebut sejalan atau sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dilihat dari beberapa indikator, antara lain, (1) lingkungan pekerjaan (2) kompensasi yang baik (3) supervisi yang baik (4) adanya penghargaan atas prestasi (5) status dan tanggung jawab (6) peraturan yang berlaku (7) kematangan pribadi (8) tingkat pendidikan (9) keinginan dan harapan pribadi (10) kelelahan dan kebosanan (11) kepuasan kerja.*

**Keywords:** Motivasi Kerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Semua organisasi baik itu organisasi pemerintah/negeri maupun organisasi swasta/perusahaan tentunya menginginkan tersedia dan tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang tujuan organisasi dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut, maka ada banyak hal yang perlu untuk diperhatikan, diantaranya adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Sunyoto bahwa: Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia atau pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM yang baik dan efisien adalah sebuah jalan bagi suatu organisasi/instansi demi keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi/instansi. Sebenarnya pada dasarnya organisasi tidak hanya mengandalkan SDM yang memiliki keterampilan kerja dan kecakapan yang mumpuni, tetapi yang menjadi poin paling penting adalah mereka memiliki keinginan yang kuat dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai sebuah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dari organisasi/instansi. Dengan kata lain, keterampilan, kecakapan, dan kemampuan SDM tidak berarti bagi organisasi/instansi, jika mereka tidak berkeinginan untuk bekerja dengan keras dan giat dengan

---

<sup>1</sup> Alumni Pendidikan Administrasi Perkantoran

<sup>2</sup> Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2013. Jakarta: PT Buku Seru. Hal.4.

menggunakan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang mereka miliki.

Peranan dan fungsi SDM/pegawai tentu sangat penting dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi/instansi. Agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, maka seharusnya dikuasai motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi/di dalam instansi tersebut, karena motivasilah yang akan menentukan perilaku sumber daya manusia (SDM) / pegawai untuk bekerja.

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi/instansi, sebab dengan motivasi inilah pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan. Menurut Sedarmayanti bahwa “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.<sup>3</sup>

Terwujudnya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang mampu mendukung optimalisasi tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam

peningkatan kualitas hidup masyarakat Kabupaten Gowa, menjadi sebuah dasar dari visi para pegawai yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Sedangkan misi dari kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa itu sendiri yaitu optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsi pengawasan yang diemban DPRD, optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsi penganggaran yang diemban DPRD, optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsi legislasi yang diemban DPRD. Dari visi dan misi inilah diharapkan semua pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa tanpa terkecuali mampu memberikan performa kinerja mereka masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai apa yang telah menjadi titik tujuan bersama. Kantor DPRD adalah salah satu instansi/organisasi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga untuk tercapainya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan bersama oleh instansi/organisasi tentu dibutuhkan motivasi kerja pegawai secara maksimal dan professional.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti selama melaksanakan Praktek Perkantoran dari bulan Juni hingga Agustus ditambah hasil pengamatan pra penelitian pada hari kamis, tanggal 6 September 2018 di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa, terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, berupa inisiatif pegawai dalam bekerja belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pegawai cenderung hanya

---

<sup>3</sup> Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016. Bandung: PT Refika Aditama. Hal.257.

mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan, selain itu, masih ditemukannya ada pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terkait motivasi pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

## **METODE PENELITIAN**

penelitian ini adalah termasuk penelitian deksriptif kuantitatif, yaitu suatu jenis penelitian dengan maksud memberikan gambaran ataupun mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala atau suatu fenomena yang ada pada saat penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini menggambarkan tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Kemudian penelitian ini menggunakan disain deksriptif untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa yang berkaitan dengan variabel penelitian tanpa menghubungkan dengan variabel yang lain. Melalui metode deskriptif kuantitatif peneliti dapat mengenal subjek secara pribadi dan menggambarkan Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. dengan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan pekerjaan
2. Kompensasi yang baik
3. Supervisi yang baik
4. Adanya penghargaan atas prestasi
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang berlaku
7. Kematangan pribadi
8. Tingkat pendidikan
9. Keinginan dan harapan pribadi
10. Kelelahan dan kebosanan
11. Kepuasan kerja

### **Instrumen Penelitian**

Menurut Afrizal, “instrument penelitian adalah alat-alat yang diperlukan yang digunakan untuk mengumpulkan data”.<sup>4</sup> Dalam penelitian kuantitatif, Data yang dikumpulkan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yakni:

1. Observasi
2. Kuesioner/angket
3. Wawancara
4. Dokumentasi

### **Pengukuran variabel**

Untuk mengukur variabel penelitian ini, instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner atau angket dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan berpedoman pada indikator– indikator yang telah ditetapkan. Setiap alternatif jawaban dari setiap item pertanyaan diberikan bobot sebagai berikut: alternatif jawaban a bobotnya 4, alternatif jawaban b bobotnya 3, alternative jawaban c bobotnya 2 dan alternatif jawaban d bobotnya 1.

Ditentukan bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dengan menyesuaikan besarnya pencapaian skor dengan kriteria yang dikemukakan oleh

---

<sup>4</sup> Afrizal. 2015. Metode Penelitian Kualitati. Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam berbagai Disiplin Ilmu. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 169

Arikunto dalam Asriani bahwa “76-100 persen dikategorikan tinggi, 56-75 persen dikategorikan cukup tinggi, 40-55 persen dikategorikan kurang tinggi dan kurang dari 40 persen dikategorikan tidak tinggi atau rendah”.<sup>5</sup>

Berdasarkan kategori di atas, maka diformulasikan sesuai dengan kebutuhan dalam penilaian ini, yaitu dengan variabel penilaian sebagai berikut:

- 76-100 persen dikategorikan tinggi
- 56-75 persen dikategorikan cukup tinggi
- 40-55 persen dikategorikan kurang tinggi
- Kurang dari 40 persen dikategorikan tidak tinggi atau rendah

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dengan cara mempresentasikan setiap item yang terdapat pada angket (*kuesioner*) pertanyaan. Dalam rangka menganalisis permasalahan yang dikaji maka digunakan rumus:

Untuk menganalisis setiap item pertanyaan, maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh sudijono dalam putria yaitu:<sup>6</sup>

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

P = Angka persentase

F = Frekuensi yang dicari persentasenya

N = Jumlah responden/jumlah frekuensi/banyaknya individu

Untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa, maka digunakan rumus sebagaimana dikemukakan oleh Ali dalam putria yaitu:<sup>7</sup>

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

% = persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah seluruh nilai (nilai ideal)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi teman kerja, fasilitas (pc, printer, telepon, mesin fax, dan mesin fotocopy), hubungan kerja yang ada di tempat tersebut, hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja,

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian angket yang dilakukan oleh responden (pegawai) dari pernyataan angket 1 sampai 7 : lingkungan pekerjaan pegawai yang baik, budaya kerja di kantor yang mendukung pegawai untuk menuntaskan semua pekerjaan dan tugas tepat waktu, pegawai saling menyemangati satu sama lain saat bekerja, kondisi ruangan kantor tempat

<sup>5</sup> Asriani, Dedek. Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi, 2015. Makassar: Universitas Negeri Makassar. Hal.26.

<sup>6</sup> Putria, Andi. Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Di Kota Parepare. Skripsi, 2017. Makassar: Universitas Negeri Makassar. Hal.30.

<sup>7</sup> *Ibid.* Hal 31.

pegawai bekerja yang nyaman meskipun ada beberapa ruangan yang dijumpai masih kekurangan cahaya penerangan dan tidak memiliki dispenser, sarana dan prasarana yang lengkap untuk pegawai, peralatan kantor yang cukup lengkap, meskipun kadang-kadang komputer dan perangkatnya digunakan lebih dari satu pegawai, bahkan pegawai harus keluar kantor ke tempat fotocopy untuk menggandakan beberapa dokumen yang diperlukan sebab belum tersedianya mesin fotocopy. Akan tetapi, hal tersebut tidak mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja..

## **2. Kompensasi Yang Baik**

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kerja pegawai, kompensasi juga mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja pegawai. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, fasilitas serta bonus atau insentif yang diberikan.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi yang baik kepada pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**.

Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket 8 sampai 16 : gaji yang diterima oleh pegawai telah sesuai, pemberian gaji kepada pegawai tepat waktu, pemberian gaji kepada pegawai tepat jumlah, pegawai menerima tunjangan sesuai dengan haknya, tunjangan pensiun pegawai sudah dijamin, pegawai mendapatkan fasilitas kantor sesuai hak. Di lain sisi, peneliti juga menemukan bahwa banyak pegawai yang mau bekerja atau mengerjakan sesuatu jika diberi insentif tambahan, selain itu, banyak juga pegawai yang kadang-kadang menggunakan kendaraan kantor untuk keperluan pribadi bukan untuk keperluan pekerjaan, mulai dari menghadiri undangan resepsi, arisan, mengantar dan

menjemput anak di sekolah, hingga ke pasar untuk membeli keperluan rumah untuk dibawa kerumah saat jam kerja telah usai. Kemudian peneliti mendapati beberapa kebijakan yang dikeluarkan pimpinan berupa pemberian tunjangan kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih giat lagi bekerja, tunjangan tersebut berupa tunjangan makan siang kepada semua pegawai, tunjangan lembur kepada semua pegawai, dan yang terbaru di terapkan adalah Tunjangan Perbaikan Penghasilan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa dalam hal ini Bupati Gowa, kepada semua Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa termasuk pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa, sebagai upaya pimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai

## **3. supervisi yang baik**

Supervisi dilakukan untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai dengan tujuan pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa supervisi yang baik kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 17 sampai dengan 20: pimpinan memberikan pengarahan tentang tugas dan kewajiban pegawai, meskipun kadang-kadang pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai tentang pekerjaan yang harus atau sedang dikerjakan, kadang-kadang juga pegawai termotivasi bekerja jika pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai, akan tetapi pimpinan berusaha dekat dengan pegawai untuk

menciptakan suasana kerja yang motivatif dan produktif.

Pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dalam hal ini Sekretaris Dewan atau Sekwan dikenal ketat dan aktif mendampingi dan mengawasi setiap pegawai didalam bekerja, pimpinan sering mengunjungi tiap ruangan pegawai untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan pengawasan kepada pegawai. hal inilah yang membuat pegawai merasa diperhatikan dan mendapat pengawasan oleh pimpinan, selain itu, pimpinan dikenal berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan motivatif.

#### **4. Adanya Penghargaan Atas Prestasi**

Adanya penghargaan atas prestasi yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya jaminan karir yang jelas serta instansi ataupun organisasi memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai untuk masa depan, seperti jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri ataupun penghargaan dalam bentuk lain misalnya penghargaan sebagai pegawai teladan, penghargaan atas dedikasinya terhadap organisasi dan lain-lain..

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa adanya penghargaan atas prestasi kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **cukup tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 21 sampai dengan 26 : pimpinan jarang memberikan penghargaan khusus kepada pegawai teladan. disamping itu, pegawai akan termotivasi bekerja jika diberi jaminan karir berupa kenaikan pangkat dan golongan, dimudahkan dapat promosi jabatan, pegawai diberikan penghargaan dengan diikutkan pendidikan tertentu dan pelatihan tertentu.

Selain itu, bentuk penghargaan lain yang diberikan pimpinan kepada pegawai adalah dengan mengikutkan pegawai mendampingi dewan pada setiap kegiatan dewan mulai dari tingkat nasional hingga pada tingkat kecamatan sesuai dengan proporsi pegawai. hal tersebut dilakukan sebagai bentuk penghargaan pimpinan kepada pegawai atas pengabdian dan kinerjanya selama ini, dengan tujuan mampu menaikkan dan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

#### **5. Status dan Tanggung Jawab**

Pegawai akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatannya ketika memiliki status dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu. Sehingga pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dengan status dan tanggung jawab yang diembannya.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa status dan tanggung jawab pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 27 sampai dengan 29 : pegawai akan meningkatkan motivasi kerjanya jika diberikan kedudukan dalam jabatan tertentu, pegawai termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, dan pegawai senang jika diberikan kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan dari pimpinan.

Pegawai akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya ketika mendapatkan posisi jabatan tertentu dari pimpinan. Kemudian, pegawai akan termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, hal tersebut terlihat ketika pegawai dibagi kedalam kelompok kerja mendampingi anggota dewan dalam kegiatan reses, pegawai diberikan wilayah atau kecamatan daerah reses dewan

yang baru yang tidak sama dengan tempat yang pernah ia dapatkan sebelumnya. Pegawai akan senantiasa senang dan dalam kondisi yang produktif dan motivatif untuk bekerja ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya.

## 6. Peraturan Yang Berlaku

Didalam instansi pasti sudah ada peraturan atau sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi para pegawai, oleh karena itu biasanya suatu peraturan bersifat melindungi dan memberi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa peraturan yang berlaku pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 30 sampai dengan 33 : peraturan di kantor mampu memotivasi pegawai, sanksi diberlakukan jika pegawai melanggar peraturan yang ada, hak dan kewajiban pegawai diatur didalam peraturan kantor, dan kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pimpinan Sekretariat dalam hal ini Sekretaris Dewan masih belum optimal dalam hal penegakan peraturan, sebab pegawai yang masih sering melanggar hanya di berikan sanksi teguran oleh pimpinan, hal tersebut dianggap tidak memberikan efek jera kepada pegawai, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang biasa meninggalkan kantor saat jam kerja untuk kepentingan diluar dari pekerjaan. Akan tetapi, pimpinan terlihat ketat dalam penegakan kedisiplinan yang berkaitan dengan kehadiran pegawai, pimpinan ketat memberlakukan dan memperhatikan *finger print* untuk memantau dan mengawasi kehadiran pegawai, kemudian pimpinan memberlakukan pemotongan tunjangan

makan siang bagi pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

## 7. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang bersifat manja, individualis, susah untuk bekerja sama dengan orang lain, kekanak-kanakan dan malas tentu akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya untuk mengerjakan pekerjaannya. Kebiasaan yang dibawa seseorang sejak kecil, nilai yang dianut bahkan sikap pembawaan seseorang mempengaruhi motivasi kerja.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kematangan pribadi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **cukup tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 34 sampai dengan 42 : pegawai tetap bekerja meskipun tanpa pengawasan pimpinan, pegawai lebih mudah mengerjakan pekerjaannya sendiri, pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok, pegawai berusaha mengembangkan kemampuan kerjanya sendiri, akan tetapi peneliti menemukan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan moodnya, hal ini berdampak terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan pegawai. Kemudian, pegawai juga tidak suka bekerja dalam tekanan, bahkan ketika pegawai sedang merasa tertekan, mereka akan melakukan protes dan meminta kepada pimpinan untuk bersabar, sebab pekerjaan tersebut sudah sementara ia kerjakan. Di sisi lain, pegawai kadang-kadang memandatkan pekerjaannya ke rekan kerjanya, bahkan pegawai tidak suka diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 8. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, sebab semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka pengetahuan, wawasan, keterampilan dan keahliannya tentu lebih tinggi juga sehingga semangat dan motivasi kerjanya akan lebih tinggi sebab ia tahu apa yang akan dikerjakan dan diselesaikan dengan optimal.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 43 sampai dengan 47 : semakin tinggi tingkat pendidikan semakin meningkat motivasi kerja pegawai, pegawai memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaannya, pegawai menguasai seluk beluk pekerjaannya dengan baik, meskipun kadang-kadang pegawai pernah tidak tahu cara menyelesaikan pekerjaannya, namun ada juga pegawai yang biasa bertanya ke pegawai lain tentang cara mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kadang kala pegawai terlihat kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberika kepadanya, hal tersebut disebabkan mulai dari kurangnya peralatan kantor yang mendukung penyelesaian pekerjaan tersebut, hingga pada kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai tersebut, akan tetapi hal tersebut tidak menghentikan pegawai untuk melanjutkan pekerjaannya, pegawai terkadang bertanya kepada rekannya untuk diajari bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## 9. Keinginan dan Harapan Pribadi

Pegawai mau bekerja bila ada harapan dan keinginan pribadi yang hendak diwujudkan. Mereka dapat bekerja optimal bila keinginan dan harapan itu dapat terwujud dan sekiranya keinginan dan

harapan itu tidak mungkin terwujud maka tidak mungkin ada jaminan yang bersangkutan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan, yang terjadi bahkan bisa sebaliknya.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa keinginan dan harapan pribadi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 48 sampai dengan 50 : pegawai akan mengoptimalkan kinerjanya jika menginginkan jabatan tertentu, jabatan yang dimaksud ini beragam, misalnya pegawai yang masih berstatus staf akan mengoptimalkan kerjanya jika menginginkan dan dijanjikan posisi Kepala Sub Bagian, sama halnya dengan Kasubag, akan termotivasi dan mengoptimalkan kerjanya jika menginginkan dan dijanjikan jabatan Kepala Bagian. Kemudian pegawai akan termotivasi bekerja jika mendapatkan kesempatan mengembangkan karir dari pimpinan misalnya rekomendasi kenaikan pangkat ataupun kenaikan jabatan., akan tetapi di lain sisi, sebagian pegawai juga malas bekerja jika keinginan dan harapannya tidak direalisasikan pimpinan, hal tersebut terjadi karena kebijakan ataupun peraturan yang masih diterapkan kepada pegawai. Meskipun tidak semua pegawai melakukan hal tersebut, akan tetapi ada beberapa pegawai yang ditemukan masih malas bekerja jika keinginan dan harapan pribadinya tidak direalisasikan pimpinan.

## 10. Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang, pegawai yang berada dalam kondisi kelelahan dan bosan akan menunjukkan gejala-gejala tingkat produktivitas kerja yang menurun.



Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kelelahan dan kebosanan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **kurang tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 51 sampai dengan 53 : pegawai menunda pekerjaan jika kelelahan bekerja, mulai dari meninggalkan ruangan untuk sekedar merokok atau keluar ke lobby untuk bercakap dengan pegawai lain atau pegawai outsourcing, pegawai menghentikan pekerjaan jika merasa bosan, pegawai terkadang ke kantin jika merasa bosan bahkan ada yang terang-terangan ke pegawai lain mengatakan ingin keluar ke tempat lain ketika merasa bosan dan pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi dan olah data angket yang rata-rata mengakui bahwa pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja. Meskipun tidak semua pegawai meninggalkan kantor, akan tetapi ada beberapa pegawai yang melakukan hal tersebut.

#### **11. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dapat berupa kepercayaan, pengembangan karir serta pemberian pujian atas hasil kerja agar pegawai merasa puas, sehingga para pegawai dapat merasa senang dan nyaman dalam bekerja dan hal itulah yang akan membuat seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori **cukup tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 54 sampai dengan 60 : kepuasam kerja pegawai selama ini dalam kondisi yang baik, pegawai semakin termotivasi bekerja jika melihat

kemajuan hasil pekerjaan sebelumnya, pegawai mengikuti perintah pimpinan saat bekerja, akan tetapi pegawai juga kadang-kadang mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, juga selain itu ada juga beberapa pegawai yang dikerjakan pekerjaannya oleh rekan kerjanya saat keluar kantor, kadang-kadang pegawai mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, baik itu dengan alasan sakit, menghadiri rapat, kegiatan ataupun keperluan pribadi seperti menghadiri undangan resepsi, arisan, menemani anak di sekolah dan sebagainya, hal tersebut dikerjakan pegawai sebab pekerjaan tersebut memiliki batas waktu dan harus segera dilaporkan ke pimpinan. Begitu pula dengan pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya jika pimpinannya mengawasi, dan ada juga beberapa pegawai yang kadang-kadang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dapat disimpulkan bahwa dari kesebelas indikator Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa sudah termasuk dalam kategori **Tinggi**.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, Dedek. 2015. *Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Darodjat, Tubagus, Ahmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prawironegoro, Darsono dan Utari, Dewi. 2016. *Manajemen SDM Abad 21* Jakarta: Mitra Wacana Media
- Putria, Andi. 2017. *Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Parepare*. Makassar: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.